18 | 职场政治：我只想好好干活，职场政治和我有什么关系？

2020-06-26 臧萌

职场求生攻略

进入课程 >

讲述：臧萌
时长 12:12　大小 11.19M

你好，我是臧萌。今天我们来聊聊职场政治那些事儿。

不过我首先得强调一点，这篇文章并不是教你怎么搞职场政治。毕竟在职场政治这个大舞台上，我们程序员不是主角。这篇文章的目的就是为了能让你理解职场政治的必要性，理解职场政治的基本要素——站队。这样你才能在职场政治这个舞台剧上，扮演好自己的绿叶角色。

为什么我说一定会有职场政治？

也许你也曾经天真如我，觉得自己靠自己的双手干活在公司谁都不亏欠，觉得自己全凭勤劳和真本事吃饭，觉得公司全靠和自己一样的写代码的人来养活。以至于像我这样想了太久，

在公司里感觉腰杆子比铝合金电线杆子都硬气了。如果你是这样的人，那么我建议你仔细品品我下面说的这个故事。

人少总是小而美

这是一个电商网站的故事。一开始，有一个“草台班子”，只有创始人单干，卖定制化小商品，比如 T 恤、杯子等等。所有的事情，包括产品研发、产品代工生产、进货、库存、编写电商商城代码、服务器维护、发货、售后、营销等等都是创始人一个人来包办。

老天有眼，商品的路数对了，卖得很不错，订单量越来越大。这时候创始人一个人就忙不过来了。怎么办呢？招人呀。按照工作职责划分，很自然地，创始人又招了三个人，一个人负责生产，一个人负责营销，一个人负责售后。程序员太贵招不起，所以创始人自己继续负责商城的开发和服务器维护等，同时总管新来的三个人。

这时候，其实问题已经来了。因为人多了起来，赚的钱怎么分就是个问题。之前只有创始人一个人，赚多少都是自己的。现在有了三个手下，虽然他们现在还不管人，只是拿工资。但是年底奖金怎么分？加薪怎么给？谁多谁少？这些问题就开始接二连三地蹦出来了。

当然，这时候人还不多，大家也都很辛苦。所以大家对创始人的奖金和加薪方案，也可能没有什么抱怨。毕竟公司发展得好，对大家都有好处，每个人到手的钱，差的那仨核桃俩枣也没多少。或者创始人如果足够有魅力，还可以让大家忘记心里那一丢丢对利益的纠结，继续拧成一股绳，奔向更美好的明天。

故事讲到到这里，你能够明显看出，当公司只有一个人时，所有赚的钱亏的钱都是创始人自己的，这个毫无争议。公司接着发展下去，会从一个人发展到非常扁平的两层结构。

这个两层结构时期人还非常少，虽然已经要开始为各自的付出来分配利益，为各自的失误承担责任。但是由于公司规模不大，每个人为公司做的贡献和每个人的工作失误造成的损失都非常明显。这时候要做到奖惩分明，并不是特别难。

人多就会有“江湖”

但是，公司会继续发展。进一步往下发展的话，之前做产品的部分就会变成产品部和库管部，分别各有十几号人。营销部和售后部也都成立了，也都是好几个人的规模。同时，公司也终于有了商城研发组。创始人终于可以专心地管理公司了。

这时候，公司变成了三层结构，公司的人也越来越多，想做到奖惩分明已经非常难了。

比如说，产品是直接面向用户的，所以产品设计做得不好的话，对销量会有直接的影响。营销可以扩大销路，增加销量。但是产品的销量有多少是要归在产品设计上，又有多少要归在营销上呢？

营销需要经费，那么接下来的营销经费，是应该增加还是减少呢？售后不是利润部门，但是会影响回头客。有多少客人是因为售后不好而流失的，又有多少新客是因为优质的售后才获得的增长呢？因为售后原因增加的客户和营销带来的新客户，又应该如何区分？这些问题的出现，让公司很难做到奖惩分明。

更不用说，公司除了奖惩分明之外，还有更高级更复杂的利益。比如大到某个部门的存留，小到某个项目是继续还是取消。举个例子，库管部负责商品进库、发货、清点等工作。这个工作并不是公司的核心竞争力，而且随着公司规模的扩大，可能交由更专业的公司来负责会更好。这时候，这个部门留是不留？这个部门的老大怎么证明自己部门的价值？是更安全、更快速、还是更省钱？

所有这些大大小小的事情背后，都是赤裸裸的利益。没有这些，你可能都没机会干活，没机会赚辛苦钱，也没机会升职加薪。

你想想看，如果不是商城部门的老大能搞定关系，给出各种让人信服的数据，背上各个方面给的 KPI，这个部门可能就被取代，下面的程序员可能就散了。如果不是老大能做出正确的决策，展示出让公司满意信服的成果，整个部门的加薪升职可能都要缩水。

而这整个过程，都是政治的运作。

一般公司里的那些职场政治

当然，在一般的公司里，对于我们这些最基层的程序员来说，日常能亲身体会到的，并不是上面例子中说的整个部门不要了这种大动作。我来给你说两个个比较常见的例子。

为啥要改组？

在成规模的公司里，大大小小的改组（Reorg）可谓屡见不鲜。比如我们熟悉的腾讯和华为，最近几年都有调整自己的事业群（Business Group）。这种公司层面的改组，肯定会

一层层地传递给下面的部门。有时候，一个小的部门，也会随着发展而改组。正所谓，分久必合，合久必分。很多时候改组就是分分合合。

下面我来说说我对改组的拙见。随着公司的发展，内部外部环境的变化，公司改组是难免的。公司通过重新划分地盘，打破老的利益格局，重新规定各自的权利和责任。改组搞得对了，可以激发组织的活力，可以让做事情更顺畅自然。

我之前面对重组，只关心两件事，一是我的工作还有吗？二是我换老板了吗？最多再关心一下我老板换老板了没。现在我更愿意去理解这次改组的目的，想要解决的问题是什么。进而我能去理解，这次重组给自己所在的组带走了哪些老的负担，带来了哪些新的责任，又伴随着哪些新的机会。

不改组行不行?

我来给你说个柯达公司的故事。柯达公司原本是做相机胶卷的。后来，随着数码相机的普及，柯达公司的胶卷业务已经没有了存在感。但很多人可能不知道，数码相机其实是柯达最先发明的。但是柯达却将这个未来的潮流束之高阁。

这个也不难理解，一个靠胶卷生存的公司，不待见一个可以淘汰胶卷的发明，这也是很自然的。但是如果当时柯达公司能够改组一下，将数码相机的研发制造从胶卷业务中独立出来，柯达公司或许会走上一条完全不一样的道路。

当然，这也是一个久远的例子，现在数码相机也被手机淘汰了。所以说啊同学们，公司不改组行吗？不打破老的利益格局行吗？当然不行。不变就意味着被淘汰呀。

用谁的系统?

在公司里，除了改组，用谁系统这件事儿也会经常出现。公司大了，系统多了，功能难免会有重叠。更不用说还有鹅厂这种鼓励内部竞争的公司。这时候，用谁的系统这个问题，除了功能等因素之外，还有更多非技术的考量。比如从两者所在组织的角度看，这种合作是否互惠互利？合作是否会动了别人的蛋糕，让别人不爽？合作带来的地盘交叉，以后是否能分得清？在对方系统上做的投资，是否会被好好维护？这些考量都是有政治意味的。

面对职场政治，程序员应该做什么?

前面说了这么多，其实目的是阐述职场政治的必然性和必要性。当然，我们是程序员，是基层做实际工作的员工。这篇文章不是鼓励你去搞政治。那么了解这些之后，我们程序员应该做什么呢？

尊重职场政治

我觉得首先要做的，就是尊重职场政治。职场政治远不止我这里列出来的这些正能量的事情，也有很多算计，可能看上去并不那么让人舒服。但是，从屁股决定脑袋的角度来说，我们还是要尊重自己组织作出的各种决策，尽自己的力量去支持。

你要知道，每一份工作背后的一系列利益逻辑都是各路老大搞定的。你不要动不动就想着，此处不留爷，自有留爷处。你这样想的话，到哪都没有你的工作。

懂得组织的利益所在

一个公司，往大了说，大家是一个整体。往小了说，大家是一个个利益小团体。我们作为程序员，要懂得自己所在的组织的利益所在，不要做违背组织利益的事情。当然，这里也并不是鼓励大家去花太多的时间，思考职场政治。毕竟我们是干活的人，不是搞职场政治的人。大部分情况下，你只要配合经理做好自己的工作就好了。

同时呢，我们还要能理解和自己合作的各个组，以及各个部门的利益所在。这样在大家合作的时候，能够泾渭分明。不要打破大家合作的约定和默契。

总结

俗话说，有人的地方就有江湖。那么在职场这个江湖里，它背后的逻辑就是利益。支配利益的方式就是靠政治。游戏的主角就是各路老大们，我们做好配角就是了。别替老大们操心，别想太多没用的，别说太多没用的，更别做太多没用的。

大家在一起玩儿，一定要有游戏规则。这个游戏的规则的制定，不需要我们操心。实际上职场政治也远比我这里举的例子复杂难懂，我们也很难参与进去。就好像你在路上开车一样，你不用参与，也无法参与制定各个路口的红绿灯的规则，我们只要学会看红绿灯，按照红灯停绿灯行的规则走就行了。当然，职场上的政治，没有红绿灯那么简单直接。看不懂的时候，别乱动，问经理该怎么做。毕竟全公司最不希望你犯错的人，除了你，就是你的经理。

极客时间

思考题

关于职场政治，你有什么故事吗？有没有因为这个迷茫过，又有没有因为这个吃过亏呢？

欢迎在评论区和我交流。也欢迎把这篇文章分享给你的朋友或者同事，一起交流一下。

© 版权归极客邦科技所有，未经许可不得传播售卖。 页面已增加防盗追踪，如有侵权极客邦将依法追究其法律责任。

上一篇　17 | 升职：看着周围的人都升职了，我什么时候才能升职？

下一篇　19 | 职场政治：面对公司自上而下的技术更新，我该怎么办？

精选留言 (3)

写留言

老艮额
2020-06-26

职场政治和跟对人关系很大，如果你跟的人在重组中被边缘化，那么大概率你们这个组或者部门就完了。而且这种情况在大多数时候会非常不公平，很可能这个组或者部门付出了很多，反而最终结果是解散，升职加薪就更别指望了，毕竟组或者部门都没了。至于获得实际利益的那个组或者部门，给没给公司带来相应的收益，那就像炒股一样，八成都是亏的

展开

作者回复: 是的，重组就是几家欢喜几家愁。程序员能做到的就是看懂重组，选择对自己有利的应对方式。

2　2

有学识的兔子
2020-06-26

我觉得还是有吃亏的时候，尤其是刚开始工作的时候，不理解组织变化带来对自己工作影响，最直观的感受是新人都加入新项目去了，而我所在项目组主要是老人，有点边缘化的意味，自己那会意识到了一些，但没想着争取什么，最后就是对个好发展不利。

展开

作者回复: 是的，重组最后还是会对自己的发展有影响的。能理解其中的含义才能做出最符合自己利益的选择

2

牛牛
2020-06-27

有人的地方就有江湖、说的太对了、曾经我异想天开过、以为尽可能的帮助别人总是好的、后来发现、或许会动了别人的资源、辛辛苦苦的努力得到的是被排斥、年少轻狂、哈哈～

这个专栏最大的特点就是用尽可能优雅的方式说出职场不那么明媚的地方、喜欢～、...

展开

作者回复:

敬过往单纯的我们

敬现在成熟的我们

1 1